

Практична робота 14

ТЕМА: «Фахівець з агрономії, як менеджер»

Мета роботи: Опанувати та засвоїти особливості і принципи фахівця з агрономії як менеджера.

Матеріали та обладнання: підручники, електронні інформаційні ресурси, довідники.

ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ

Внутрішня комунікація впливає на кожну функцію управління. Керівники різних ланок використовують систему внутрішньої комунікації управління кадрами та процесами з метою планування, організації, спрямування і контролю дій і зусиль персоналу, його мотивації і заохочення.

Менеджер в агрономії задає «тон» для всього колективу та створює модель поведінки. Внутрішня комунікація — це інструмент забезпечення помітності вищого керівництва, брендингу роботодавця, формування організаційної культури, повідомлення спільного бачення та місії, узгодження організаційних цілей.



Роль менеджера з агрономії

БЕЗПОСЕРЕДНІЙ КЕРІВНИК відповідає за щоденну комунікацію зі своїми працівниками, заохочуючи їх давати зворотний зв'язок, ділитися своїми думками. Це потужний інструмент управління продуктивністю працівників та розвитку компетенцій, а також інструмент управління командою для безпосереднього керівника. Це також інструмент для розширення можливостей та залучення працівників.



Роль безпосереднього менеджера з агрономії

Сьогодні більшість українських бізнесів у своїй кадровій політиці орієнтуються на формування менеджменту середньої ланки здебільшого внутрішніми ресурсами компанії за рахунок розвитку та просування досвідчених фахівців.

Такий підхід має кілька очевидних переваг – це дозволяє бізнесу...

- Не залежати від ситуації дефіциту компетентних співробітників на ринку
- Отримати заслуговуючого довіри, мотивованого і лояльного до компанії управлінця

Брати на керівні посади співробітників з гарним розумінням особливостей бізнес-процесів, які знають формальні та неформальні правила та специфіку діяльності конкретної компанії

Разом з тим, розуміючи всі очевидні переваги цього підходу, ми спостерігаємо одне суттєве обмеження. Йдеться про те, що вчорашній фахівець часто психологічно не готовий виконувати обов'язки менеджера.



Процес внутрішньої комунікації



Відповідальність за внутрішню комунікацію

Чим зумовлена ця неготовність бути менеджером? Причин декілька.

По-перше, найчастіше помилкові уявлення спеціаліста про роль керівника. Багато успішних фахівців переконані, що роль менеджера зводиться до роздачі розпоряджень та участь у робочих нарадах з вищим керівництвом. При цьому ними

абсолютно ігнорується координуючий, мотиваційний та контролюючий аспекти керівної позиції.

По-друге, наявність певних стереотипів, які спотворюють, спрощують чи ускладнюють дійсність. Ось кілька прикладів: «якщо ти добре розумієшся на справі — ти легко зможеш керувати людьми, які цією справою займаються», «керівник — простіше простого, просто став ціль і питай, як просувається її виконання» або «кожна людина з вищою освітою може бути добрим керівником». Такі стереотипи часом заважають співробітнику приділити належну увагу та сили формуванню у себе необхідних знань та навичок, а також психологічних характеристик, які б змогли забезпечити його довгострокову ефективність як керівника.

Як наслідок, керівники-початківці можуть бути неефективні у своїй діяльності. У кращому разі вони продовжують працювати і мислити як фахівці. У гіршому — створювати своїми діями ситуації, в яких буде місце невиправданими витратами, зниженням певних показників ефективності, демотивованими підлеглими тощо. На особистісному рівні керівник-початківець проживатиме не найкращі відчуття власної некомпетентності. Справді: його спроби приймати самостійні рішення зазнають краху, він боїться втратити авторитет, викликати невдоволення керівництва нерішучістю чи невірними рішеннями, сумнівається доречність звернення по допомогу, зокрема безпосередньому керівнику.

Фахівці приймають рішення, пов'язані з методикою виконання своєї роботи, розподілом своїх зусиль тощо. Менеджер приймає рішення про терміни виконання завдань, розподіл ресурсів, можливості допомоги.

І тут молодого менеджера чатують на пастки. Одна з них — намагатись приймати всі, навіть дрібні та незначні рішення, намагаючись контролювати ситуацію та бути в курсі всіх подій. Друга — навпаки: чекати від співробітників тотальної самостійності та відпускати ситуацію на самоплив. У цьому аспекті важливо усвідомити, що ступінь самостійності підлеглих різниться і обумовлена ця різниця відмінністю їхнього досвіду та рівня кваліфікації. Ці відмінності і покликаний врахувати індивідуальний підхід до постановки завдань та оцінки діяльності підлеглих.



Внутрішня комунікація і вплив на ефективність роботи агропідприємства

Фахівці зазвичай передають один одному знання безсистемно, часто неформально. Менеджер, як правило, повинен цілеспрямовано та системно займатися навчанням та розвитком своїх підлеглих.

Насправді більшість керівників не навчають підлеглих, оскільки, по-перше, не вважають це своїми прямими обов'язками (вважаючи, що це робота HR або внутрішніх тренерів), по-друге, не завжди вміють це робити. На жаль, нам не раз доводилося спостерігати таку ситуацію: менеджер-початківець вважає, що його підлеглі самі повинні дбати про своє навчання та розвиток. При цьому, підлеглі впевнені, що якщо їм не роблять зауважень і регулярно платять фінансову винагороду, значить все в них добре і вони не турбуються прагненням збагатити свою діяльність новими методами та формами. В результаті компанія часто відчуває труднощі при необхідності здійснити вертикальну або горизонтальну ротацію персоналу або змушена оплачувати дорогі роботи зовнішнім службам у зв'язку з низькою компетентністю власних фахівців даного профілю.

ХІД РОБОТИ

Завдання:

1. Засвоїти систему управління в агрономії.
2. Ознайомитися з функціями менеджера.
3. Опанувати головні ознаки менеджера в агрономії.

Зміст звіту: результати виконання завдання.

Контрольні питання

1. У чому полягає система управлінських рішень в агрономії?
2. Суть менеджера в суспільстві?
3. За типом використовуваних сім'ютичних засобів комунікації є?
4. При аналізі і описі комунікацію необхідно розрізняти?
5. Суть статистичного аналізу інформаційних комунікацій в суспільстві?

Література

1. Аграрна освіта і наука: соціально-філософське осмислення: монографія / О. І. Заздравнова, А. І. Кравцов, О. М. Голікова та ін. ; за заг. ред. О. І. Заздравнової; Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків ФОП Бровін О. В., 2020. 348 с.
2. Вигера С. М., Ключевич М. М., Ковальчук Р. Л. Обґрунтування новітньої методології забезпечення здоров'я фітоценозів. Moderní aspekty vědy: XLVII. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2024. P. 166–175.
3. Вигера С., Ключевич М., Ковальчук Р. Методологія освітніх програм школи філософії їжі та природокористування: навч.-метод. посібник / за наук. редакцією С. Вигери. Київ: ЦП «Компринт», 2024. 137 с.
4. Стандарт вищої освіти України другого (магістерського) рівня освіти ступеня вищої освіти – магістр галузі знань – 20 Аграрні науки та продовольство спеціальності – 202 Захист і карантин рослин. / М. М. Доля, М. М. Ключевич, І. В. Забродіна та ін. Київ : МОН України, 2020. 13 с. Тверезовська Н.Т., Нелепова А.В. Інформаційні технології в агрономії. Київ. Центр навчальної літератури. 2019. 282 с.
5. Вовкодав О. В., Ліп'яніна Х. В. Сучасні інформаційні технології: навч. посібник. Тернопіль, 2017. 500 с.
6. Сучасні інформаційні технології в науці та освіті : конспект лекцій. Вінниця: ВНТУ, 2016. 71 с. URL: <http://sukhorukov.vk.vntu.edu.ua/file/SITNO/0adb2500d2f4abff939d80a7f4f5c11b.Pdf>